

Sentencia T/020/25

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/020/25
Expediente	T-10.494.646
Fecha	2024-08-08
Sala	Sala encontró
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada En Contrato De Obra O Labor Determinada
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada De Persona En Estado De Debilidad Manifiesta Por Razones De Salud
- Derecho A La Estabilidad Laboral Reforzada
- Principio De Subsidiariedad De La Accion De Tutela
- Derecho Fundamental A La Estabilidad Laboral Reforzada De Quienes Se Encuentran En Circunstancias De Debilidad Manifiesta O Indefension
- República De Colombia Corte Constitucional

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de riesgo de perjuicio irremediable cuando se acreditan las siguientes condiciones:

Texto completo

T-020-25 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia T-020/25 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR DETERMINADA -Reiteración de jurisprudencia DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA -Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCION DE TUTELA -Procedencia excepcional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (...), existe un riesgo de perjuicio irremediable cuando se acreditan las siguientes condiciones:

- (i) la inminencia de la afectación; (ii) la gravedad del perjuicio, es decir que pueda generarse un detrimento trascendente en el haber jurídico amenazado;
- (iii) la urgencia de adoptar medidas para proteger el derecho amenazado; y (iv) el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la protección.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION -Reglas jurisprudenciales DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Reiteración sobre el conjunto de garantías constitucionales dentro del marco de las relaciones de trabajo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Requisitos (...) la Corte Constitucional ha establecido tres requisitos para el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encontraba en una situación de salud que le impidió o dificultó significativamente el normal y adecuado desempeño de su trabajo;

(ii) que la condición de debilidad manifiesta por razones de salud fue conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no existió una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD -Orden transitoria de reintegrar al accionante, hasta que justicia ordinaria se pronuncie de fondo REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL -Sala Sexta de Revisión- SENTENCIA T-020 de 2025 Referencia:

expediente T-10.494.646 Asunto: solicitud de tutela presentada por Lucy contra Industria Agraria Cactus S.A.S. Tema: derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud Magistrado sustanciador:

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Síntesis de la decisión: La Sala Sexta de Revisión revocó los fallos de tutela revisados por carecer de fundamento en los términos de los artículos 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991. Encontró que los jueces de instancia, al declarar la improcedencia de la acción por el incumplimiento del requisito de subsidiariedad, no advirtieron las particulares condiciones de salud de la demandante.

Durante el estudio de fondo que se habilitó con la revocatoria de los fallos de tutela, la Sala encontró que la empresa demandada desvinculó a la trabajadora aduciendo una justa causa, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo. Por lo anterior, se ampararon transitoriamente los derechos fundamentales de la accionante, durante el término que el juez ordinario laboral utilice para decidir de fondo sobre la acción que instaure la actora.

Bogotá D.C., treinta (30) de enero de dos mil veinticinco (2025) La Sala Sexta de Revisión, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, revisa la sentencia proferida el 8 de agosto de 2024 por el Juzgado Promiscuo de Familia de Monterrey, Casanare , que confirmó la emitida el 2 de julio de 2024 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Villanueva, Casanare , dentro del proceso de la referencia.

ACLARACIÓN PRELIMINAR Como quiera que en el presente caso se estudiará la situación médica de una persona que involucra el análisis de su historia clínica y de otra información relativa a su salud física o psíquica, se advierte que, como medida de protección a su intimidad, es necesario suprimir su nombre, como también sus números de identificación y demás datos personales. En consecuencia, para mejor comprensión de los hechos que dieron lugar a la solicitud de tutela de la referencia, se utilizará el nombre ficticio Lucy para identificar a la persona involucrada [1] .

I. ANTECEDENTES 1. Hechos relevantes 1. El 24 de octubre de 2022, Lucy suscribió contrato laboral por obra o labor con la empresa Industria Agraria Cactus S.A.S.

para desempeñarse como operaria de campo en el cargo de polinizadora, cuya función principal consistía en la aplicación de polen a flores de palma comercial. Su asignación salarial quincenal fluctuaba entre \$730.000 y \$780.000.

2. La accionante informó que, en agosto de 2023, comenzó a experimentar problemas de salud, caracterizados por cansancio extremo y dolor constante en la cabeza y el cuello, molestias que afirmó haber padecido de manera persistente en los meses posteriores.
 3. El 16 de enero de 2024, la empresa accionante registró una incapacidad para la actora, vigente entre el 16 y el 18 de enero del mismo año, con motivo de un diagnóstico de “bocio no tóxico, no especificado” [2] .
 4. La actora explicó que el 30 de enero de 2024 “[le] realizaron [una] biopsia percutánea de tiroides (TRU CUT) para [extraer una] masa tiroidea izquierda de 4cm. Después de [la] recuperación anestésica, le dieron recomendaciones generales con signos de alarma. [Además, se le dio] orden para el retiro de los puntos con incapacidad post operatoria y cita de control” [3] . Como resultado del procedimiento, a la accionante se le diagnosticó “células foliculares atípicas de significado indeterminado” (categoría III, clasificación BETHESDA). En esta oportunidad, se afirmó que “no [era] posible establecer si los hallazgos corresponden a una neoplasia folicular o un nódulo adenomatoso” [4] .
 5. Manifestó que el 3 de febrero de 2024, “[le] realizaron ecografía de ganglios cervicales (mapeo) en la que se tuvo como hallazgo una extensa masa de ecogenicidad heterogénea, con focos ecogénicos en su interior y signos de extensión extra tiroidea, comprometiendo el lóbulo tiroideo izquierdo y adenopatías sospechosas en las estaciones VI y IV izquierdas” [5] .
 6. Afirmó que el 16 de febrero de 2024 acudió a la IPS Servicios Integrales de Salud S.A.S., por presentar dolor de garganta. En dicha consulta, se le ordenó una valoración por el servicio de medicina interna y se le prescribió una incapacidad médica de 5 días, entre el 16 y el 20 de febrero de 2024.
 7. El 24 de febrero de 2024, la empresa Industria Agraria Cactus S.A.S. llamó a descargos a la señora Lucy con el fin de que explicara las razones por las cuales tuvo “una mala calidad en la labor de polinización en guineensis presentada el 23 de febrero del 2024 en el lote B27R”. Respecto al particular, la actora esgrimió que no supo cómo se le quedaron esas flores sin polinizar [6] .
 8. El 26 de febrero de 2024, la empresa Industria Agraria Cactus S.A.S. dio por terminado el contrato de trabajo suscrito con la accionante, argumentando que “tuvo mala calidad en la labor de polinización en guineensis al día 23 de febrero de 2024, con 7 flores sin polinizar en el lote B27R, líneas 43-46” [7] .
 9. El 18 de marzo de 2024, por intermedio de la Defensoría del Pueblo, la accionante solicitó a la empresa Industria Agraria Cactus S.A.S. “efectuar de manera inmediata [su] reintegro al cargo que venía ocupando, junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde el 24 de febrero de 2024” [8] .
- Esgrimió que “en [su] caso, se perdió la objetividad, ya que la falta que se le endilga no tiene la capacidad de provocar la terminación del contrato de trabajo” [9] .
- Además, expuso que “para la fecha en la que se le notificó la terminación de [su] contrato de trabajo, [la empresa] tenía conocimiento de la enfermedad que [le] había sido diagnosticada un mes atrás” [10] .
10. Mediante correo electrónico de 22 de marzo de 2024, la empresa accionada respondió la solicitud de reintegro. Informó que durante el tiempo en que estuvo vinculada a la empresa, se realizaron varias diligencias de descargos con el objetivo de brindar a la accionante la oportunidad de explicar las dificultades para cumplir con las tareas asignadas. Sin embargo, “en ninguno de ellos hubo una causa que justificara el bajo rendimiento y la mala calidad” [11] .
 11. El 25 de mayo de 2024, como resultado de un TAC de cuello con medio de contraste que le fue practicado, se le confirmó a la demandante un diagnóstico de cáncer, en los siguientes términos: “glándula tiroides con presencia de masa en su lóbulo izquierdo con extensión intraglandular. Diagnóstico confirmado de Ca.

De tiroides. Ganglios descritos en el nivel VI y IV en el lado izquierdo que refuerzan tenuemente con el contraste” [12] .

2. Solicitud de protección constitucional 12.

El 20 de junio de 2024, la señora Lucy solicitó la tutela de sus derechos fundamentales “ a la salud, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, mínimo vital y trabajo ” [13] , los cuales habrían sido vulnerados por Industria Agraria Cactus S.A.S.

al desvincularla del cargo que desempeñaba como operaria de campo, sin tener en cuenta su estado de salud, del cual, según afirma, la empresa ya tenía conocimiento al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato. Además, indicó que “[le] resulta extremadamente difícil encontrar otro empleo que pueda cubrir todos [sus] gastos, especialmente considerando los tratamientos médicos en los que [se] encuentra” [14] , lo que le ha causado dificultades económicas.

13. En consecuencia, solicitó que se amparen los derechos fundamentales invocados y se ordene “a la empresa llevar a cabo [su] reintegro y reubicación efectiva, considerando [sus] condiciones médicas y de salud” [15] .

Igualmente, solicitó “ordenar que, de manera inmediata, [le] realice[n] el pago de los salarios [y] prestaciones sociales que [le] fueron dejados de pagar, desde el momento de [su] desvinculación, hasta el momento en que se haga efectivo [su] reintegro” [16] .

3. Trámite procesal de instancia 14. La solicitud de tutela fue repartida al Juzgado Promiscuo Municipal de Villanueva, Casanare, el cual, mediante Auto de 20 de junio de 2024, decidió admitirla y dar traslado a la accionada [17] .

Adicionalmente, dispuso “vincular a la Nueva EPS, ARL Positiva y el Ministerio de Trabajo- Dirección Territorial de Casanare” [18] . 15. Respuesta de la empresa demandada.

En el expediente no consta que la empresa Industria Agraria Cactus S.A.S. haya respondido la demanda. 16. Respuesta de la Nueva Empresa Promotora de Salud -Nueva EPS S.A.

[19] . Mediante comunicación de 25 de junio de 2024, la Nueva EPS S.A. solicitó que “se deniegue por falta de legitimación en la causa por pasiva la acción de tutela contra [la entidad] (...) toda vez que no se vulneró derecho fundamental alguno en favor de la accionante” [20] .

Indicó que “verificado el sistema integral de Nueva EPS, la usuaria está en servicio activo para recibir la asegurabilidad y pertinencia en el Sistema General de Seguridad Social en Salud en el régimen subsidiado [y que] se le ha brindado a la paciente los servicios requeridos conforme a [las] prescripciones médicas dentro de la red de servicios contratada” [21] .

17. Respuesta de Positiva Compañía de Seguros S. A [22] . Mediante comunicación de 25 de junio de 2024, ARL Positiva solicitó “declarar improcedente la acción de tutela (...) y declarar la desvinculación y no vulneración de los derechos fundamentales de la accionante” [23] .

Señaló que la accionante “registra afiliación inactiva al Sistema General de Riesgos Laborales por cuenta de la aseguradora desde el 24 de febrero de 2024” [24] .

18. Respuesta del Ministerio de Trabajo- Dirección Territorial de Casanare [25] . Mediante comunicación de 25 de junio de 2024, la Dirección Territorial Casanare del ministerio de Trabajo solicitó su desvinculación del proceso argumentando falta de legitimación en la causa por pasiva [26] .

Indicó que “el empleador de la accionante no radicó petición alguna” [27] ante la entidad. 4. Decisiones judiciales objeto de revisión 19. Sentencia de primera instancia [28] .

Mediante sentencia de 2 de julio de 2024, el Juzgado Promiscuo Municipal de Villanueva, Casanare, declaró “improcedente y en consecuencia no [concedió] la protección de los derechos fundamentales a la salud, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, mínimo vital y trabajo de la señora Lucy ” [29] .

Adicionalmente, resolvió “desvincular a la Nueva EPS, ARL Positiva y la Dirección Territorial de Casanare del Ministerio de Trabajo” [30] . 20.

Por un lado, sostuvo que la actora se limitó a mencionar dificultades económicas sin probarlas ni ofrecer argumentos sobre un eventual perjuicio irremediable.

Explicó que, como mínimo, la accionante debió presentar prueba sumaria de sus afirmaciones. En consecuencia, concluyó que dicho debate “deberá ser adelantado ante la jurisdicción ordinaria laboral” [31] , escenario idóneo para dilucidar aspectos que, por su naturaleza, no pueden ser esclarecidos a través de la acción de tutela.

21. Por otro lado, indicó que “ si bien existía un diagnóstico a favor de la actora, dentro de lo actuado no obran elementos de prueba que indiquen que la accionante se encontraba con incapacidades médicas vigentes, ni acreditó situaciones que impidieran el normal desempeño en sus labores” [32] .

22. Escrito de impugnación [33] . El 6 de julio de 2024, la accionante impugnó la anterior decisión porque, a su juicio, “se [inaplicaron] las reglas o presupuestos diseñados por la Corte Constitucional para determinar si [las] condiciones de salud [impiden] significativamente el ejercicio de labores” [34] .

En este sentido, afirmó que “seis días antes de que se produjera la terminación de [su] contrato, [se] encontraba gozando de incapacidad médica de la cual era conocedor [su] empleador [por lo que] para la fecha en [la] que se produjo la terminación de [su] contrato de trabajo, [su] empleador tenía conocimiento de [sus] diagnósticos médicos y del tratamiento médico que tenía en curso, diagnósticos que impedían desarrollar [su] actividad de manera normal” [35] .

Por lo anterior, consideró que “la terminación de [su] contrato de trabajo [fue] (...) un acto discriminatorio por [su] estado de salud” [36] .

23. Sentencia de segunda instancia [37] . Mediante sentencia de 8 de agosto de 2024, el Juzgado Promiscuo de Familia de Monterrey, Casanare, confirmó el fallo de primera instancia. Señaló que la acción de tutela es improcedente “al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o el contencioso administrativo” [38] , y no encontró acreditada “la existencia de un perjuicio irremediable que haga procedente la acción de tutela de manera transitoria ” [39] , porque no existe prueba que acredite su condición de debilidad manifiesta en tanto no se pudo verificar que la accionante fuera diagnosticada con cáncer de tiroides tipo 3, ni que dicha enfermedad le imposibilite conseguir empleo. Además, no hay evidencia de las incapacidades médicas en las que fundamentó la solicitud de tutela [40] .

5. Actuaciones en sede de revisión 24. Selección y reparto del expediente. En Auto de 30 de septiembre de 2024, la Sala de Tutelas Nro. 9 de la Corte Constitucional resolvió seleccionar el expediente de la referencia para su revisión y lo repartió a la Sala Sexta de Revisión para su sustanciación.

25. La solicitud de pruebas. En Auto de 13 de noviembre de 2024, el magistrado sustanciador decretó pruebas para mejor proveer e informó a las partes que, una vez recibidas, se pondrían a su disposición para que se pronunciaran sobre las mismas. En este sentido, el magistrado requirió a Industria Agraria Cactus S.A.S ., para que informara: (i) el tiempo de vinculación de la señora Lucy con la empresa; (ii) si tuvo conocimiento del estado de salud de la accionante; (iii) las fechas en las que la señora Lucy presentó las incapacidades y las razones de las mismas; (iv) si respondió a la petición enviada por la señora Lucy el 18 de marzo de 2024; (v) las razones por las cuáles la señora Lucy fue desvinculada de la empresa y el proceso que se surtió para la desvinculación; y (vi) si se le pagó la liquidación correspondiente.

Adicionalmente, se solicitó aportar al expediente los siguientes documentos: (i) copia del contrato de trabajo suscrito con la señora Lucy; (ii) copia de la carta de terminación del contrato de trabajo; y (iii) el historial laboral completo de la accionante.

26. A la señora Lucy se le solicitó proporcionar información sobre: (i) la composición de su grupo familiar; (ii) su situación económica actual, incluyendo fuentes de ingresos, gastos, bienes, deudas y apoyo económico; (iii) su estado de salud, detallando enfermedades, tratamientos y presentación de incapacidades médicas; y (iv) cualquier comunicación que haya mantenido con su ex empleador respecto a su estado de salud y la solicitud de reintegro tras su desvinculación laboral. Asimismo, se le pidió informar si ha acudido a la justicia ordinaria para reclamar los derechos presuntamente vulnerados y anexar los documentos que respalden sus respuestas.

27. Por último, se vinculó nuevamente a la Nueva EPS y, por intermedio de la Secretaría General de la Corporación, se le solicitó la historia clínica y el historial de incapacidades de la señora Lucy, a partir del 24 de octubre de 2022.

28. Respuesta de la empresa accionada [41]. El 15 de noviembre de 2024, el representante legal de Industria Agraria Cactus S.A.S. presentó un primer escrito con el propósito de aportar “claridad” sobre aspectos que, a su juicio, no fueron considerados por los jueces en el trámite de tutela. Por un lado, sostuvo que la empresa había respondido por escrito a los hechos que motivaron la acción, pero el juez de primera instancia no incluyó su oposición en el fallo. En el mismo error habría incurrido el juez de segunda instancia al afirmar que frente a la notificación de la admisión de la demanda, la empresa “había guardado silencio”. Para sustentar sus afirmaciones, anexó una constancia de envío junto con fragmentos del escrito al que hizo referencia en el que se lee que “[L]a [empresa] no tenía idea sobre el padecimiento de la accionante hasta el final de la relación laboral, la cual se dio por violación grave de las obligaciones especiales.

[Asimismo], en las incapacidades [nunca] se mencionó la patología de cáncer de tiroides”. 29. El 21 de noviembre de 2024, el representante legal de la empresa accionada presentó un segundo escrito en el que informó, por otro lado, que la señora Lucy trabajó como operaria de campo desde el 24 de octubre de 2022 y hasta el 24 de febrero de 2024, acumulando 480 días de servicio. Durante ese periodo, recibió ocho llamados de atención por bajo rendimiento y mala calidad en su labor;

incluso, en noviembre de 2022, fue necesario suscribir un acta de compromiso. 30. Explicó que ninguna de las múltiples incapacidades médicas presentadas durante la vigencia de la relación laboral advertía sobre el diagnóstico de cáncer, por lo que la empresa no solicitó permiso a la Oficina de Trabajo para la desvinculación de la accionante, “en razón a que la señora Lucy no tenía recomendaciones ni restricciones médicas de ningún tipo, y la terminación se dio por causas objetivas, y nunca por su estado de salud” [42].

31. En todo caso, advirtió que la solicitud de reintegro presentada por la accionante el 18 de marzo de 2024, fue debidamente respondida el 22 de marzo siguiente; y que no quedaron deudas pendientes en tanto se le pagaron \$1.170.994 por concepto de prestaciones sociales y salarios que la empresa le debía.

32. Aportó (i) copia del contrato de trabajo suscrito con la señora Lucy; (ii) copia de la carta de terminación del contrato de trabajo; y (iii) el historial laboral completo de la accionante.

33. Respuesta de la accionante [43]. El 21 de noviembre de 2024, la señora Lucy informó que su grupo familiar está compuesto por su esposo, quien trabaja como conductor y percibe mensualmente un salario mínimo, su hija menor de edad, y ella misma. Actualmente, no cuenta con ingresos propios y depende del salario de su esposo para cubrir los gastos familiares, los cuales ascienden a aproximadamente \$2.500.000 mensuales que incluyen arriendo, alimentación, servicios básicos, transporte para tratamientos médicos, cuotas de préstamos y el cuidado de su hija adolescente.

Además, señaló que tiene deudas pendientes con Bancolombia y Colpatria por un total de \$14.512.950, y no posee bienes muebles ni inmuebles que le generen renta.

34. En cuanto a su estado de salud indicó que está diagnosticada con cáncer de tiroides en estadio 6, con un 90% de afectación y metástasis. Está a la espera de una cirugía para realizar un colgajo local de piel, enfrenta dolores constantes

de cuello, debilidad inmunológica y malestares frecuentes, además de necesitar resonancias periódicas y evitar la exposición al sol. Respecto a la relación con su ex empleador, afirmó que informó verbalmente y mediante documentos su estado de salud antes de ser desvinculada y presentó incapacidades médicas entre el 12 y 16 de febrero de 2024, pero no recibió respuesta a la solicitud de reintegro enviada el 18 de marzo de 2024 ni obtuvo copia de los documentos que solicitó. Aunque recibió el pago de su liquidación, no recuerda la fecha exacta y manifestó que le hicieron un descuento.

35. Finalmente, explicó que no ha acudido a la justicia ordinaria para reclamar sus derechos, pues el tiempo que demora afectarían su salud y calidad de vida. Por esta razón, optó por la acción de tutela como mecanismo definitivo para defender sus derechos. Anexó, copias magnéticas relacionadas con su estado de salud.

36. Respuesta Positiva Compañía de Seguros S.A. El 26 de noviembre de 2024, respondió que “la señora [Lucy] tiene afiliación inactiva con [la] aseguradora de riesgos laborales, evidenciando que contó con vinculación activa con [la] ARL desde el 01/02/2023 hasta la fecha 24/02/2024, bajo cotización como trabajadora dependiente del empleador [Industria Agraria Cactus S.A.S .]” [44] .

37. Pronunciamiento de Industria Agraria Cactus S.A.S. frente a la respuesta presentada por la accionante al auto de pruebas emitido el 13 de noviembre de 2024.

El 28 de noviembre de 2024, dentro del término del traslado, la empresa accionada se pronunció sobre la contestación allegada por la señora Lucy el 21 de noviembre del mismo año. Destacó, entre otros aspectos, que “la [accionante] aparece activa en ARL, lo cual quiere decir que está prestando un servicio a terceras personas” [45] , y reiteró que “la señora Lucy nunca referenció, ni verbal ni por escrito el diagnóstico de cáncer de tiroides” [46] .

38. Respuesta de la Nueva EPS. No aportó respuesta. II. CONSIDERACIONES 1. Competencia 39. La Sala Sexta de Revisión es competente para revisar los fallos de tutela proferidos dentro del proceso de la referencia, con fundamento en el inciso segundo del artículo 86 y el numeral 9 del artículo 241 de la Constitución Política, y en los artículos 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

2. Problema jurídico y estructura de la decisión 40. Tal como se expuso en los antecedentes, la accionante solicitó la tutela de sus derechos “ a la salud, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, mínimo vital y trabajo ” [47] , que consideró vulnerados por Industria Agraria Cactus S.A.S.

en razón a que fue desvinculada del cargo que venía desempeñando como operaria de campo, sin tener en cuenta su estado de salud y sus condiciones económicas. La accionada, por su parte, señaló que “(...) no tenía idea sobre el padecimiento de la accionante” relacionado con el diagnóstico de cáncer de tiroides, y que la terminación del contrato se dio “por violación grave de las obligaciones especiales” [48] .

41. El juez de primera instancia declaró improcedente la solicitud por incumplir el requisito de subsidiariedad, pues el caso debe ser conocido por la jurisdicción ordinaria al no haberse acreditado perjuicio irremediable alguno [49] .

La decisión fue confirmada por el juez de segunda instancia [50] . 42. En consecuencia, corresponde a la Sala revisar si los fallos de tutela deben ser confirmados por estar ajustados a derecho, o revocados por carecer de fundamento en los términos de los artículos 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991. Para tales efectos, corresponde a la Sala determinar si Industria Agraria Cactus S.A.S.

vulneró los derechos a la salud, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, mínimo vital y trabajo de la señora Lucy , al desvincularla de su cargo como operaria de campo en el rol de polinizadora sin permiso del inspector del trabajo, pese a encontrarse una situación de debilidad manifiesta por razones de salud.

43. Al efecto, la Sala demostrará que, contrario a lo sostenido por los jueces de instancia, (3) se cumplen los requisitos de procedencia de la acción de tutela por lo que los fallos revisados deben ser revocados por no estar ajustados a derecho.

En el análisis de fondo que lo anterior habilita, y tras el estudio del acervo probatorio, (4) la Sala reiterará la jurisprudencia sobre la estabilidad laboral reforzada por razones de salud;

y finalmente, (5) resolverá el caso concreto. 3. Análisis de los requisitos de procedencia de las acciones de tutela 3.1. Legitimación en la causa por activa 44.

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. Por su parte, el artículo 10 del Decreto Ley 2591 de 1991 dispone que “podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante”.

45. En este caso el requisito se encuentra satisfecho porque la señora Lucy actúa en nombre propio y es quien sostiene haber visto afectados sus derechos por la terminación del contrato de trabajo suscrito con Industria Agraria Cactus S.A.S.

3.2. Legitimación en la causa por pasiva 46. El mismo artículo 86 superior y los artículos 1º y 5 del Decreto Ley 2591 de 1991 establecen que la acción de tutela procede contra cualquier autoridad pública e incluso contra particulares. Así, la legitimación por pasiva se entiende como la aptitud procesal que tiene la persona contra la que se dirige la acción y quien está llamada a responder por la vulneración o la amenaza del derecho fundamental, cuando alguna resulte demostrada.

47. En este caso el requisito se cumple porque la tutela fue presentada en contra de Industria Agraria Cactus S.A.S. , empresa que decidió terminar el contrato de trabajo suscrito con la accionante.

3.3. Inmediatez 48. La acción de tutela es un mecanismo expedito que busca garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares. Así, uno de los requisitos para evaluar su procedencia es la inmediatez. Lo anterior significa que, si bien la tutela puede formularse en cualquier tiempo, su interposición debe hacerse dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales , so pena de que se determine su improcedencia [51] . Dicho lo anterior, se ha indicado que 6 meses es un tiempo prudencial y adecuado, y por tanto razonable. Sin embargo, cada caso debe ser analizado de manera individual con el fin de que el juez pueda atender sus particularidades [52] .

49. En este caso, la acción de tutela cumple con esta exigencia ya que fue radicada el 20 de junio de 2024, contra la terminación del contrato laboral el 26 de febrero de 2024.

En ese sentido, entre la presunta vulneración del derecho y la presentación de la acción transcurrieron alrededor de cuatro meses, motivo por el cual, se encuentra satisfecho este requisito.

50. Además, no hay que pasar por alto que, e l 18 de marzo de 2024, a través de la Defensoría del Pueblo, la accionante solicitó a la empresa Industria Agraria Cactus S.A.S.

que procediera “a efectuar de manera inmediata [su] reintegro al cargo que venía ocupando, junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde el 24 de febrero de 2024” [53] .

3.4. Subsidiariedad 51. En los términos de los artículos 86 de la Constitución, la acción de tutela sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

52. En desarrollo de dicha norma constitucional, los artículos 6 y 8 del Decreto 2591 de 1991 disponen, en su orden, que la existencia de otros recursos o medios de defensa judicial será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante, y que, aun cuando el afectado disponga de otro medio de

defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

53. Conforme a dichas disposiciones, la acción de tutela sólo procederá cuando (i) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial o, aun cuando exista otro medio, (ii) este no sea eficaz en las circunstancias en que se encuentre el accionante, y (iii) cuando la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

54. La existencia de otro medio de defensa judicial ordinario debe ser apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, esto es, en cuanto a su idoneidad para obtener la protección de los derechos del accionante. Dicha protección, a su vez, ha de entenderse referida a la posibilidad de detener la amenaza o la vulneración de los derechos del accionante antes de que la amenaza se materialice o la vulneración se torne irremediable. En este sentido no cabe predicar la existencia de otro medio de defensa judicial ordinario cuando los previstos en el ordenamiento jurídico no permiten cuestionar la acción u omisión causante de la vulneración o amenaza a partir de los supuestos fácticos y jurídicos que sirven de fundamento a la solicitud de tutela [54] .

55. Luego, la sola existencia, en abstracto, de otro medio de defensa judicial ordinario al que pueda acceder el accionante para que se declaren sus derechos o se resuelva su controversia, no hace por sí misma improcedente la tutela, pues de lo que se trata es de establecer si el medio de defensa ordinario permite detener la amenaza o la vulneración de los derechos del accionante antes de que la amenaza se materialice o la vulneración se torne irremediable.

56. En tales casos, la acción de tutela sólo podrá utilizarse como mecanismo transitorio, durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción que instaure el accionante, pues como se dijo en la Asamblea Nacional Constituyente, según cita que se hizo en la Sentencia C-531 de 1993:

“Con este mecanismo lo que pretendemos es que al menos en frente de los derechos fundamentales haya posibilidad de detener a la administración antes de que todo esté consumado, cuando aún es posible que no se haya desencadenado todas las consecuencias de la acción del Estado o de la amenaza del Estado contrarias a derecho; tiene que quedar claro y así se está estableciendo en el proyecto, que esta acción no puede servir para que el juez declare derechos, ni para que resuelva controversias, porque entonces se habría convertido en un sistema paralelo de administración de justicia con nefandas consecuencias para todo nuestro Estado de Derecho y nuestro aparato de administración de justicia. También tiene que quedar claro que solamente podrá utilizarse este mecanismo cuando el afectado no disponga de otro o transitoriamente, mientras puede acudir a ese otro, (...)” (Negrillas fuera de texto).

57. En el mismo sentido, en la Sentencia T-195 de 2022, la Corte reconoció que, aunque el proceso laboral ordinario regulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es un medio preferente, idóneo y eficaz para proteger los derechos fundamentales de la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada:

“[...] la tutela procede como mecanismo transitorio para proteger el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable. El riesgo de perjuicio irremediable se configura en estos casos si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite ‘garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo de su exigencia ante la jurisdicción ordinaria laboral’. Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que este (i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para ‘garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia’ y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta, (iv) se encuentra en ‘condición de pobreza’ y (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario”.

58. El hecho de que la tutela proceda, en ocasiones, como mecanismo de protección transitorio de derechos fundamentales, no quiere decir que el juez natural, en este caso el laboral, pierda su competencia, pues a dicha autoridad

corresponde resolver los asuntos correspondientes de acuerdo con su competencia. Por lo tanto, la acción de tutela no puede convertirse en un mecanismo alternativo o complementario y los remedios que sean adoptados por el juez constitucional deben ser transitorios o temporales y concentrarse en las pretensiones que guarden relación con la protección de los derechos fundamentales del accionante. Así, dichos remedios se mantendrán vigentes hasta que el juez ordinario resuelva el objeto del litigio.

59. En conclusión, la acción de tutela procede de manera transitoria para proteger los derechos fundamentales que se encuentren en riesgo de un perjuicio irremediable. En casos de estabilidad laboral reforzada, esto sucede cuando la persona que ha perdido su empleo no tiene los medios suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y garantizar una vida digna para sí y para su núcleo familiar. De acuerdo con la sentencia T-195 de 2022, existe un riesgo de perjuicio irremediable cuando se acreditan las siguientes condiciones: (i) la inminencia de la afectación; (ii) la gravedad del perjuicio, es decir que pueda generarse un detrimento trascendente en el haber jurídico amenazado;

(iii) la urgencia de adoptar medidas para proteger el derecho amenazado; y (iv) el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la protección.

60. En el asunto que ahora ocupa la atención de la Sala, la accionante se encuentra en situación de vulnerabilidad tanto por razones de salud como económicas, lo cual puede constatarse por los siguientes hechos:

(i) enfrenta una condición de salud que agrava su situación de debilidad. Según los documentos obrantes en el expediente, tiene un tumor maligno en la glándula tiroides, diagnóstico que podría constituir una barrera significativa para el desarrollo normal de sus actividades cotidianas;

(ii) la terminación de su contrato de trabajo no solo habría impactado la fuente de ingresos de la accionante, que pertenece al Grupo C9 del Sisbén, sino que también habría implicado una afectación a la calidad de vida de su hija de 15 años de edad, quien actualmente cursa estudios académicos;

(iii) los gastos mensuales de la accionante y su familia son de aproximadamente \$2.500.000, destinados a cubrir rubros como gastos médicos, transporte para el tratamiento médico de la actora, alimentación, arriendo y la educación de la hija de la accionante. El ingreso de su esposo, equivalente a un salario mínimo, resulta insuficiente para cubrir los gastos familiares, ya que representa un poco más de la mitad del monto necesario para sostener a una familia con una menor de edad que requiere gastos específicos, como los relacionados con la educación y una madre que se encuentra enferma; (iv) la señora Lucy tiene deudas con distintas entidades bancarias que superan los \$14.500.000 y no posee bienes muebles o inmuebles que le generen rentas; y (v) la accionante actualmente está desempleada. Aunque la empresa accionada señaló que, “aparece activa en ARL [Positiva Compañía de Seguros], lo cual quiere decir que está prestando un servicio a terceras personas” [55], se evidenció que su afiliación está inactiva [56].

61. Tal como se expuso previamente, el juzgado Promiscuo Municipal de Villanueva, Casanare, profirió sentencia de primera instancia el 2 de julio de 2024, en la que declaró improcedente la solicitud. En su criterio, “la presunta vulneración al derecho al trabajo que predica [la actora] deberá ventilarse ante la jurisdicción ordinaria, considerando que la pérdida del empleo es una contingencia a la que están expuestas todas las personas” [57].

Agregó que “la [demandante] se limitó a señalar que actualmente se encuentra sin percibir un salario y con grandes inconvenientes económicos y de salud, por cuanto la patología que padece le impide desempeñar casi cualquier labor, manifestación que por sí sola no es suficiente para efectos de acreditar la existencia del citado perjuicio” [58]. Así las cosas, recordó, que “independiente de la informalidad de la acción de tutela, no lo es menos que la parte que acude a la misma, está en la obligación de presentar por lo menos prueba sumaria de sus aseveraciones” [59].

62. Estos argumentos fueron replicados por el juez de segunda instancia quien señaló que “en el caso de la señora [Lucy], no existe prueba de su condición de debilidad manifiesta, ya que no se observa escrito o ítem que indique que actualmente padece cáncer de tiroides tipo 3, [ni que dicha enfermedad la limite] para desarrollar actividades laborales” [60] .

Además, “no se [evidencian] (...) las incapacidades médicas referidas ” [61] . Finalmente, “no se demostró que [la accionante] tenga personas a su cargo [a quienes no] pueda brindar unas condiciones dignas de existencia” [62] .

63. La Sala se aparta de las consideraciones de los jueces de instancia en la medida en la que la demandante aportó pruebas en apoyo de sus afirmaciones. Si resultaban insuficientes, los jueces de tutela estaban llamados a practicar pruebas de oficio para verificar lo que fuera necesario. De haber ejercido sus competencias oficiosas, habrían confirmado que la accionante (i) tiene una hija de 15 años de edad, hecho que se puede reafirmar con la encuesta sociodemográfica que realizó la empresa demandada el 14 de octubre de 2022;

(ii) pertenece al Sisbén y reside en una vivienda arrendada clasificada en el estrato 2; (iii) según su historial médico ha sido sometida a algunos procedimientos quirúrgicos y cuenta con un diagnóstico de cáncer; y (iv) presentó incapacidades previas a la desvinculación de la demandante del cargo que desempeñaba como operaria de campo.

64. Así las cosas, a pesar de que la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial, en el caso concreto es necesaria la intervención del juez constitucional para evitar la consumación de un perjuicio irremediable .

En consecuencia, dado que los jueces de instancia sostuvieron que la solicitud no cumplía con el requisito de subsidiariedad, y en esta sede se encontró que dicho requisito sí se cumple, la Sala revocará las decisiones revisadas.

4. La estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. Reiteración de jurisprudencia [63] 65.

El derecho a la estabilidad laboral tiene fundamento constitucional derivado de una lectura sistemática y finalista de los artículos 13, 25, 47, 48, 53, 54, 93 y 95 de la Constitución Política [64] . Procura por asegurarle a l empleado una certeza mínima de que su vínculo laboral no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva por una decisión arbitraria del empleador, de modo que le garantiza la permanencia en su empleo y limita la facultad discrecional del empleador de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador [65] .

66. La estabilidad laboral adquiere una relevancia especial cuando el trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, lo que da origen a la estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”. Se aplica en aquellas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, entre otras, cuando son retirados aun teniendo una discapacidad o estando en una situación de debilidad manifiesta por motivos de salud. De acuerdo con la Sentencia SU-087 de 2022, “(...) gozan de esta garantía las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor”, siempre (i) que se establezca que el trabajador realmente se encontraba en una situación de salud que le impidió o dificultó significativamente el normal y adecuado desempeño de su trabajo; (ii) que la condición de debilidad manifiesta por razones de salud fuera conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no existió una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

67. El cumplimiento del primer requisito se puede verificar en varios eventos. Por ejemplo, cuando días antes de la terminación del contrato se habían ordenado incapacidades médicas o recomendaciones laborales por parte del médico tratante [66] .

También, cuando existe un diagnóstico médico de una enfermedad durante el último mes previo al despido, y dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera incapacidades médicas previas a la terminación del contrato [67] .

Por su parte, el segundo requisito se acredita, entre otros casos, cuando “los indicios probatorios evidencian que, durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador” [68] o cuando “la enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria” [69] .

68. Por último, el tercer requisito exige verificar la ausencia de una justa causa suficiente, aducida por el empleador, para dar por terminado el contrato de trabajo, para poder así determinar que el despido se originó en una discriminación por el estado de salud del trabajador [70] .

Así las cosas, se presumirá un despido sin justa causa y habrá lugar al reintegro cuando se cumpla el primer y el segundo requisito. Sin embargo, la presunción de despido discriminatorio admite prueba en contrario, la cual deberá ser evaluada en el contexto de cada caso concreto. Será responsabilidad del empleador demostrar, en el curso del proceso, que la terminación del contrato estuvo fundamentada en una justa causa ajena a la situación de salud del trabajador.

69. Expuestos estos requisitos, es importante subrayar que, según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la terminación de una relación laboral de una persona que tenga afectaciones en su salud debe contar con la autorización de la oficina de Trabajo, que evalúa si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas. Esto, con el fin de que el afectado “obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo [...] hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado” [71] .

Sobre el particular, la Corte Constitucional ha destacado que “no contar con dicha autorización, en los eventos previstos para ello, no es una simple infracción a una formalidad que sea posible ponderar, sino una verdadera afectación al principio de no discriminación y al de estabilidad laboral reforzada” [72] .

70. Así las cosas, cuando se comprueba que el empleador desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, se entiende, preliminarmente, que la causa de su despido fue el estado de indefensión del trabajador y por tanto, discriminatoria, caso en el cual el juez tiene el deber, a primera vista, de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno); (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso; y (iv) el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

71. La jurisprudencia de esta Corporación ha insistido en que la estabilidad laboral reforzada cobija todas las relaciones laborales, lo cual incluye aquellas que están reguladas mediante contratos por obra o labor, a término fijo o destajo, entre otros [73] .

5. Análisis del caso concreto 72. La señora Lucy afirmó que para la fecha en que se produjo la terminación del contrato de trabajo, su empleador tenía conocimiento del diagnóstico médico que le impedía desarrollar sus labores de manera normal.

Por tal motivo, sostuvo que ese hecho fue un acto discriminatorio que habría vulnerado sus derechos fundamentales “ a la salud, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, mínimo vital y trabajo ”. Por su parte, Industria Agraria Cactus S.A.S.

expuso que no tenía conocimiento del diagnóstico de cáncer alegado por la demandante, y que el despido se fundamentó en una causa objetiva debido al incumplimiento de las funciones para las cuales fue contratada.

73. Como se expuso más arriba, la Corte Constitucional ha establecido tres requisitos para el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encontraba en una situación de salud que le impidió o dificultó significativamente el normal y adecuado desempeño de su trabajo; (ii) que la condición de debilidad manifiesta por razones de salud fue conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no existió una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

74. La Sala encuentra que, en el caso concreto, se cumplen los dos primeros requisitos, quedando a cargo del juez ordinario laboral determinar si existió una justificación suficiente para la desvinculación.

La accionante sí sufrió quebrantos de salud que le dificultaron el adecuado desempeño en el trabajo 75. Con base en la historia clínica aportada en la acción de tutela, la Sala pudo constatar que la señora Lucy sí sufrió quebrantos de salud que pudieron haberle dificultado el adecuado desempeño en su trabajo. En efecto, (i) el 1º de febrero de 2024, dos días después de haberse practicado una biopsia por aspiración [74] , la señora Lucy acudió a la IPS Servicios Integrales por presentar dolor e inflamación en el cuello. En dicha consulta, le formularon medicamentos para el dolor y le ordenaron una incapacidad de cinco días; (ii) el resultado de la biopsia entregado el 7 de febrero arrojó un diagnóstico de “células foliculares atípicas de significado indeterminado” (categoría III, clasificación BETHESDA), por lo que “no es posible establecer si los hallazgos corresponden a una neoplasia folicular o un nódulo adenomatoso” [75] ;

(iii) el 16 de febrero de 2024, la actora acudió nuevamente a la misma IPS por presentar dolor de garganta, y le ordenaron una nueva incapacidad por 5 días [76] ;

y (iv) el 28 de febrero se emitió concepto “satisfactorio” durante el examen médico de retiro, con la siguiente observación: “ Presenta condición de Salud no relacionada con el trabajo. Debe continuar manejo en EPS, seguimiento por medicina interna y cirugía de cabeza y cuello” [77] .

76. Respecto a lo arriba reseñado, se observa: Situación médica Observaciones (i) El 1º de febrero de 2024, la accionante presentó dolor e inflamación en el cuello. En dicha consulta, le formularon medicamentos para el dolor y le ordenaron una incapacidad de cinco días.

Se puede evidenciar una limitación física que impactó negativamente la capacidad de la actora para cumplir con las tareas laborales habituales.

(ii) El 7 de febrero de 2024, la accionante fue diagnosticada con “células foliculares atípicas de significado indeterminado”. De este diagnóstico se puede concluir que (a) existe la necesidad de continuar con estudios médicos especializados para determinar la naturaleza y gravedad de la condición de la accionante y;

(b) es posible que dicho diagnóstico genere un impacto emocional considerable en la accionante, dado el carácter incierto y potencialmente grave del hallazgo, lo que podría afectar de manera directa la concentración, el estado anímico y el desempeño laboral.

(iii) El 16 de febrero de 2024, la accionante presentó dolor en la garganta, lo que derivó nuevamente en la emisión de una incapacidad médica por 5 días.

Este evento refuerza la existencia de un cuadro de salud recurrente que comprometía su capacidad para desempeñar sus funciones laborales en condiciones normales (iv) El examen médico de retiro confirmó la existencia de una condición de salud no relacionada con el trabajo.

Este hallazgo podría subrayar que, al momento de la terminación del contrato, la accionante presentaba un estado de salud que demandaba atención médica continua, evidenciando una posible limitación para el desempeño regular de sus actividades laborales.

La condición de debilidad manifiesta por razones de salud fue conocida por el empleador en un momento previo al despido 77. Las afectaciones de salud de la accionante fueron conocidas por Industria Agraria Cactus S.A.S., antes de la terminación del contrato de trabajo el 26 de febrero de 2024 debido a la presentación oportuna que hizo de las incapacidades:

Entidad Fecha inicial de incapacidad Novedad Días de incapacidad Nueva EPS 29 de julio de 2023 Diarrea y Gastroenteritis de Presunto Origen Infeccioso 1 Nueva EPS 9 de agosto de 2023 Diarrea y Gastroenteritis de Presunto Origen Infeccioso 3 Nueva EPS 12 de agosto de 2023 Diarrea y Gastroenteritis de Presunto Origen Infeccioso 5 Positiva Compañía de Seguros 7 de diciembre de 2023 Cefalea 3 Nueva EPS 16 de enero de 2024 Bocio no tóxico. No especificado 3 Nueva EPS 30 de enero de 2024 Trastorno de la glándula tiroides. No especificado.

2 Nueva EPS 1 de febrero de 2024 Otros estados postquirúrgicos especificados. 5 Nueva EPS 16 de febrero de 2024 Bocio multinodular no tóxico 5 78.

Así las cosas, según la respuesta de Industria Agraria Cactus S.A.S. al auto de prueba en etapa de revisión, la empresa gestionó un total de cuatro incapacidades médicas de la actora, emitidas entre el 16 de enero de 2024 y el 16 de febrero del mismo año. Cabe destacar que dichas incapacidades fueron otorgadas debido a síntomas relacionados con una condición de salud que, posteriormente, fue confirmada mediante diagnóstico emitido el 25 de mayo de 2024, en el cual se determinó que la demandante padece cáncer en la glándula tiroides. Esto evidencia que la empresa tenía conocimiento directo y previo de las afecciones médicas de la actora, ya que gestionó incapacidades vinculadas a los síntomas de su enfermedad antes de que se realizara el diagnóstico definitivo. Lo anterior demuestra que la empresa estaba al tanto de los problemas de salud que afectaban a la demandante.

79. Por otra parte, la accionante, en su escrito de tutela y en la respuesta al auto de pruebas en la etapa de revisión, afirma que informó a Industria Agraria Cactus S.A.S.

sobre su condición de salud durante la vigencia del contrato laboral. Según su relato, dicha comunicación se realizó tanto de manera verbal como a través de las incapacidades médicas mencionadas anteriormente.

Corresponde al juez ordinario laboral determinar si existió una justificación suficiente para la desvinculación de la accionante, de manera que se descarte la existencia de una discriminación 80.

De acuerdo con las pruebas que obran en el expediente, desde el inicio de la relación laboral, el 24 de octubre de 2022, la accionante tuvo dificultades para lograr el desempeño esperado por su empleador. Prueba de ello es que el día 21 de noviembre de 2022, a menos de un mes desde su vinculación, fue necesario suscribir un acta de compromiso por su bajo desempeño con el fin de que se comprometiera a “realizar la labor basándose en el procedimiento establecido y dando cumplimiento a las diferentes normas de seguridad y calidad establecida en el mismo” [78].

Posteriormente, los llamados de atención se hicieron constantes por su bajo rendimiento y mala calidad en las labores para las que fue contratada, como se evidencia en la siguiente gráfica:

Fecha del llamado de atención Asunto Motivo Descargos de la demandante 21 de noviembre de 2022 Acta de compromiso Bajo rendimiento y mala calidad en las labores.

----- 24 de marzo de 2023 Llamado de atención Bajo rendimiento y mala calidad en las labores. -7 coronas sin polinizar. “No tengo explicación”.

13 de mayo de 2023 Llamado de atención Acto inseguro. -Subirse a un “zorrillo” de alce de frutos, poniendo en peligro su vida. “Ninguno. Estaba cansada por un solazo”.

7 de septiembre de 2023 Llamado de atención Bajo rendimiento y mala calidad en las labores. -3 flores no aptas para polinizar -2 flores sin polinizar “La verdad no sé si cuando uno baja la vista no lo ve”.

13 de septiembre de 2023 Llamado de atención Bajo rendimiento y mala calidad en las labores. -2 flores sin polinizar. “Porque la verdad no las miré”.

11 de octubre de 2023 Llamado de atención Bajo rendimiento y mala calidad en las labores. -3 flores sin polinizar. “No estoy de acuerdo porque Juan Pablo me hizo subir encima de la palizada para poder verlas y la otra es que me dice que debo de una palma a otra (sic) y uno lo que hace es ver para el piso para pasar, soy consciente de 2 que si se quedaron”.

14 de diciembre de 2023 Llamado de atención Bajo rendimiento y mala calidad en las labores. -17 flores sin trabajar. “La verdad no las vi”. 23 de enero de 2024 Llamado de atención Bajo rendimiento y mala calidad en las labores.

-8 flores sin trabajar en línea. “La verdad no las vi (...) y no fui a revisar para ver porque se me había[n] quedado”. 24 de febrero de 2024 Llamado de atención Bajo rendimiento y mala calidad en las labores.

-7 flores sin polinizar. “Yo venía muy juiciosa y la verdad no supe [por qué] se me quedaron”. 81. Así pues, la empresa demandada convocó a la señora Lucy en casi una decena de ocasiones para presentar descargos. En cada una de esas oportunidades, la demandante reconoció tanto las deficiencias en la calidad de su trabajo, como la gravedad del incumplimiento de los criterios establecidos. Entre esas faltas se encontraba la omisión de polinizar flores que lo requerían o, por el contrario, polinizar flores innecesariamente. Estas irregularidades impactaron negativamente a la empresa, ocasionando retrasos en la formación de los frutos durante la cosecha y afectando tanto la continuidad como la eficiencia de la línea de producción.

82. No obstante, a pesar de estos antecedentes, resulta llamativo que: i) tras ocho llamados de atención durante un año de relación laboral, la desvinculación de la actora se haya producido precisamente después de conocerse su condición de salud, específicamente el diagnóstico de “células foliculares atípicas de significado indeterminado”;

(ii) la supuesta falta grave atribuida por Industria Agraria Cactus S.A.S. presenta una evidente incongruencia, ya que resulta cuestionable que, si dicha conducta estaba catalogada como una infracción grave, la empresa no haya procedido a despedir a la actora desde la primera ocasión en que incurrió en la falta o, al menos, tras reincidir por segunda vez. Esto plantea la necesidad de entender cómo la empresa evalúa la reincidencia en este tipo de conductas disciplinarias, dado que en el expediente no se encuentra prueba que demuestre tal valoración; y (iii) el evidente deterioro de la salud de la accionante, soportado en las incapacidades médicas otorgadas antes de su desvinculación laboral y por los procedimientos y citas médicas posteriores.

83. Además, teniendo en cuenta que Industria Agraria Cactus S.A.S. estaba al tanto del estado de salud de la actora, era su deber acudir al Ministerio del Trabajo para solicitar la autorización de desvinculación con fundamento en una causal objetiva. Este procedimiento, como se dijo más arriba, lejos de ser un mero trámite, constituye una garantía para asegurar que las decisiones del empleador no vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores. La empresa tenía la posibilidad de presentar sus argumentos ante el inspector de trabajo, exponer las razones que consideraba justificadas y

aportar los elementos probatorios pertinentes. Sin embargo, al no hacerlo, vulneró los derechos fundamentales invocados por la actora.

84. Por lo anterior, y considerando la omisión de la empresa demandada al no acudir al Ministerio del Trabajo, la Sala concluye que la medida más adecuada consiste en garantizar de manera transitoria los derechos fundamentales de la accionante, mientras el juez laboral ordinario emite una decisión definitiva sobre el caso.

Esta decisión busca salvaguardar los derechos fundamentales a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad humana, al mínimo vital y al trabajo de la demandante.

85. En este sentido, corresponderá al juez ordinario laboral determinar si la desvinculación de la actora se realizó con justa causa y establecer las indemnizaciones que, en su caso, puedan ser reconocidas a favor de la señora Lucy.

Esto se debe a que el juez ordinario es la autoridad judicial idónea para resolver el asunto, al tener la capacidad de evaluar de manera integral los elementos probatorios, las circunstancias del despido, las normas internas de la empresa y los derechos de la trabajadora, lo cual es fundamental para tomar una decisión. Además, hasta el momento existen dudas sobre la motivación del despido, pues, a pesar de que la accionante pudo haber incurrido en faltas relacionadas con su rendimiento, la terminación del contrato, tras el diagnóstico médico de “células foliculares atípicas” y detección de una masa, plantea la posibilidad de que la decisión del empleador haya sido influenciada por factores ajenos al desempeño laboral, como su condición médica.

86. En consecuencia, la Sala revocará las decisiones de instancia y adoptará las siguientes medidas: (i) concederá el amparo solicitado como mecanismo transitorio, condicionado a que la accionante interponga la demanda laboral correspondiente en un plazo máximo de cuatro meses, contado a partir de la notificación de esta sentencia; y (ii) ordenará el reintegro de la accionante a un cargo de igual o superior categoría teniendo en cuenta su estado de salud.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.

REVOCAR la sentencia proferida el 8 de agosto de 2024 por el Juzgado Promiscuo de Familia de Monterrey, Casanare, que confirmó la emitida el 2 de julio de 2024 por el Juzgado Promiscuo Municipal de Villanueva, Casanare, y, en su lugar, CONCEDER, COMO MECANISMO TRANSITORIO el amparo de los derechos a la salud, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, dignidad humana, mínimo vital y trabajo de la señora Lucy .

SEGUNDO . ADVERTIR a la señora Lucy que, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, deberá interponer la acción ordinaria laboral, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado en esta providencia. En caso de que la acción ordinaria laboral sea interpuesta, los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes mientras concluye el proceso ordinario laboral en el que se discuta el asunto.

TERCERO. ORDENAR a Industria Agraria Cactus S.A.S. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a la accionante al cargo que venía ocupando o a uno de superior jerarquía, que se ajuste a su condición de salud actual.

CUARTO. LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese y cúmplase.

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Presidenta Con salvamento parcial de voto ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General SAL VAMENTO PARCIAL DE VOTO DE LA MAGISTRADA CRISTINA PARDO SCHLESINGER A LA SENTENCIA T-020/25 Expediente T-10.494.646 Con el usual respeto por las decisiones de la

mayoría de la Sala Sexta de Revisión, salvo parcialmente mi voto por cuanto considero que el amparo debió concederse de manera definitiva y no transitoria.

Mi disenso se fundamenta en que el caso cumple cabalmente con todos los criterios para la protección definitiva derivada de la estabilidad laboral reforzada establecidos en la Sentencia SU-087 de 2022.

Según esta decisión, la protección depende de tres supuestos: primero, que la trabajadora se encuentre en una condición de salud que dificulte significativamente el desempeño normal de sus actividades; segundo, que el empleador conociera de esta condición de debilidad manifiesta antes del despido; y tercero, «que no exista justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación».

La sentencia de la cual me aparto parcialmente constata que el empleador conocía el estado de salud de la accionante y no solicitó el permiso necesario a la Oficina del Trabajo para su desvinculación.

Este hecho activa la presunción de despido discriminatorio, presunción que la empresa no logró desvirtuar ante el juez de tutela. De los fundamentos jurídicos 81 a 83 de la Sentencia T-020 de 2025 se desprenden tres hechos particularmente reveladores que confirman el carácter discriminatorio del despido. En primer lugar, tras ocho llamados de atención durante un año de relación laboral, la desvinculación se produjo precisamente después de conocerse el diagnóstico de «células foliculares atípicas de significado indeterminado». En segundo término, existe una evidente incongruencia en la supuesta falta grave atribuida por la Industria Agraria Cactus S.A.S., pues resulta cuestionable que, si tal conducta constituía una infracción grave, la empresa no procediera a despedir a la accionante desde la primera ocurrencia o tras la primera reincidencia. En tercer lugar, se encuentra plenamente acreditado el deterioro de la salud de la accionante mediante las incapacidades médicas otorgadas antes de su desvinculación laboral y por los procedimientos y citas médicas posteriores.

Los elementos probatorios expuestos demuestran que el verdadero motivo de la desvinculación fue el estado de salud de la accionante. Por tanto, se configura plenamente el tercer criterio jurisprudencial establecido en la Sentencia SU-087 de 2022, con el fin de conceder el amparo definitivo. Es por esto que la decisión mayoritaria incurre en una contradicción al declarar la ineficacia del despido pero, a pesar de esto, remitir al juez ordinario la valoración de la discriminación. La prueba de la discriminación es lo que sostiene la tercera causal de la sentencia de unificación y, en este caso, está plenamente acreditada.

Esta posición se refuerza con el precedente establecido en la Sentencia T-145 de 2024, caso similar al presente donde la Corte Constitucional concedió el amparo definitivo y adoptó medidas semejantes a las dispuestas en la sentencia de la que me aparto parcialmente. En consecuencia, el amparo debió concederse de forma definitiva para garantizar efectivamente los derechos fundamentales de la accionante, y no de manera transitoria como finalmente lo decidió la mayoría.

Fecha ut supra , CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada [1] Es ta determinación encuentra sustento –entre otros– en el artículo 62 del Reglamento de la Corte y en la Circular Interna No. 10 de 2022, que se refiere a la “anonimización de los nombres en las providencias disponibles al público en la página web de la Corte Constitucional”.

[2] Expediente digital, archivo “Traslado expediente T-10.494.646 (1).pdf”, p. 4. [3] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 4.

[4] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 18. [5] Ibidem. [6] Expediente digital, archivo “12descargos 24-02-2024.pdf”, p. 2. [7] Expediente digital, archivo “2.

Terminación de contrato.pdf”, p. 1. [8] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 24. [9] Ibidem. [10] Ibidem. [11] Expediente digital, archivo “Respuesta requerimiento expediente T-10.494.646.pdf”, p. 7.

[12] Expediente digital, archivo “Requerimiento Corte Constitucional.pdf”, p. 26. [13] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 4.

[14] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 5. [15] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 6. [16] Ibidem. [17] Expediente digital, archivo “02AutoAvocaConocimiento.pdf”, p. 1.

[18] Ibidem. [19] Expediente digital, archivo “05ContestaciónTutelaNuevaEPS.pdf”, p. 1 a 7. [20] Expediente digital, archivo “05ContestaciónTutelaNuevaEPS.pdf”, p. 6.

[21] Expediente digital, archivo “05ContestaciónTutelaNuevaEPS.pdf”, p. 5. [22] Expediente digital, archivo “06ContestaciónTutelaPositiva.pdf”, p. 1 a 9.

[23] Expediente digital, archivo “06ContestaciónTutelaPositiva.pdf”, p. 8. [24] Expediente digital, archivo “06ContestaciónTutelaPositiva.pdf”, p. 1.

[25] Expediente digital, archivo “04ContestaciónTutelaMinTrabajo.pdf”, p. 1 a 7. [26] Expediente digital, archivo “04ContestaciónTutelaMinTrabajo.pdf”, p. 7.

[27] Expediente digital, archivo “04ContestaciónTutelaMinTrabajo.pdf”, p. 5. [28] Expediente digital, archivo “07Fallo.pdf”, p. 1 a 15. [29] Expediente digital, archivo “07Fallo.pdf”, p. 15.

[30] Ibidem. [31] Ibidem. [32] Expediente digital, archivo “07Fallo.pdf”, p. 14. [33] Expediente digital, archivo “09Impugnación.pdf”, p. 1 a 5.

[34] Expediente digital, archivo “09Impugnación.pdf”, p. 4. [35] Expediente digital, archivo “09Impugnación.pdf”, p. 5. [36] Ibidem. [37] Expediente digital, archivo “04SentenciaSegundaInstancia.pdf”, p. 1 a 16.

[38] Expediente digital, archivo “04SentenciaSegundaInstancia.pdf”, p. 11. [39] Expediente digital, archivo “04SentenciaSegundaInstancia.pdf”, p. 15.

[40] Expediente digital, archivo “04SentenciaSegundaInstancia.pdf”, p. 14. [41] Expediente digital, archivo “Respuesta requerimiento expediente T-10.494.646.pdf”, p. 1 a 10.

[42] Expediente digital, archivo “Respuesta requerimiento expediente T-10.494.646.pdf”, p. 8. [43] Expediente digital, archivo “Requerimiento Corte Constitucional.pdf”, p. 1 a 33.

[44] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 4. [45] Expediente digital, archivo “Traslado expediente T-10.494.646 (1).pdf”, p. 1.

[46] Expediente digital, archivo “Traslado expediente T-10.494.646 (1).pdf”, p. 3. [47] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 4.

[48] Expediente digital, archivo “Respuesta requerimiento expediente T-10.494.646 (1).pdf”, p. 2. [49] Expediente digital, archivo “07Fallo.pdf”, p. 15.

[50] Expediente digital, archivo “04SentenciaSegundaInstancia.pdf”, p. 14. [51] Corte Constitucional, Sentencias T-526 de 2005, T-834 de 2005, T-016 de 2006, T-692 de 2006, T-905 de 2006, T-1009 de 2006, T-1084 de 2006, T-792 de 2007, T-825 de 2007, T-243 de 2008, T-265 de 2009, T-299 de 2009, T-691 de 2009, T-883 de 2009, T-887 de 2009, T-328 de 2010, T-805 de 2012 y T-067 de 2020.

[52] Corte Constitucional, Sentencias T-287 de 2022; T-025 de 2023. [53] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 24. [54] Como cuando mediante acto administrativo se adoptan decisiones de personal con fundamento en el régimen de carrera administrativa (concurso de méritos), vinculación de docentes a la etnoeducación, o edad de retiro forzoso y, por dicha causa, se desvincula a una persona objeto de protección constitucional.

El medio de control de nulidad y restablecimiento en tales casos no es idóneo pues no permite cuestionar la legalidad del correspondiente acto administrativo por las causas ni los fundamentos que confieren estabilidad a la persona desvinculada.

[55] Expediente digital, archivo “Traslado expediente T-10.494.646.pdf”, p. 1. [56] Expediente digital, archivo “202401005519028_1145_000.pdf”, p. 3.

[57] Expediente digital, archivo “07Fallo.pdf”, p. 14. [58] Ibidem. [59] Expediente digital, archivo “07Fallo.pdf”, p. 15. [60] Expediente digital, archivo “04SentenciaSegundaInstancia.pdf”, p. 14.

[61] Ibidem. [62] Ibidem. [63] En este acápite se toma lo desarrollado en la sentencia T-433 de 2022, que a su vez tuvo como referencia las sentencias T-620 de 2019 y T-052 de 2020.

[64] Corte Constitucional, Sentencias T-065 de 2010; T-433 de 2022. [65] Dicha protección también ha sido reconocida por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, entre otros, por la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental; la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; el Convenio 159 de la OIT; la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983. Al respecto, puede ser verse la Sentencia T-198 de 2006.

[66] Corte Constitucional, Sentencia T-589 de 2017. [67] Corte Constitucional, Sentencia T-118 de 2019. [68] Corte Constitucional, Sentencias SU-269 de 2023; SU- 087 de 2022; T-434 de 2020, entre otras.

[69] Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2020. [70] Ibidem. [71] Corte Constitucional, Sentencias SU-269 de 2023 [72] Ibidem. [73] Corte Constitucional, Sentencias T-145 de 2024.

[74] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 4. [75] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 18. [76] Expediente digital, archivo “01TutelaAnexos.pdf”, p. 29.

[77] Expediente digital, archivo “Examen de egreso”, p. 1. [78] Expediente digital, archivo “4Acta de compromiso 21-11-2022”, p. 1.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:

Copia de consulta hecha el 1 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.